

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ГУМАНИТАРНОЙ НАУКИ

Материалы VII Региональной научно-практической конференции



Брянск – 2020

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОВРЕМЕННОЙ ГУМАНИТАРНОЙ НАУКИ

Материалы VII Региональной научно-практической конференции

Брянск – 2020

УДК 92
ББК 009

Актуальные проблемы современной гуманитарной науки: Материалы VII Региональной научно-практической конференции. - Брянск: РИСО БГУ, 2020 г. – 84 с.

ISBN 978-5-9734-0361-4

В сборник научно-практической конференции включены научные труды студентов бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, преподавателей Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского (Россия, г. Брянск) и Полесского государственного университета (р. Беларусь, г. Пинск). Научно-практическая конференция проведена заочно. На ней представлены следующие секции: вопросы теории и практики современной филологии; реклама и PR в современном мире: история, теория и практика; управление и маркетинг; роль иностранных языков в гуманитарном образовании.

Материалы сборника представляют интерес для ученых и специалистов в области филологии, рекламы и связей с общественностью, маркетинга, а также для студентов и аспирантов гуманитарных направлений подготовки.

Редакционный совет:

Е.Н. Якубенко, к.э.н., доцент кафедры русской, зарубежной литературы и массовых коммуникаций ФГОУ ВО «БГУ имени академика И.Г. Петровского».

Рецензенты:

Шаравин Андрей Владимирович - доктор филологических наук, профессор кафедры русской, зарубежной литературы и массовых коммуникаций ФГОУ ВО «БГУ имени академика И.Г. Петровского».

Ларичева Елена Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедра производственного менеджмента Брянского государственного технического университета.

© Коллектив авторов, 2020
© РИСО БГУ, 2020

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

***Аннотация:** Проанализированы предпосылки и современное состояние системы материального стимулирования труда работников в Республике Беларусь. Изучено влияние соотношения темпа роста производительности труда к темпу роста оплаты труда на эффективность производства продукции. Определены основные направления совершенствования стимулирования труда работников в Республике Беларусь.*

***Ключевые слова:** материальное стимулирование, оплата труда, производительность труда.*

В народном хозяйстве Республики Беларусь механизм стимулирования труда работников постоянно уточнялся и совершенствовался. В период перехода к рыночной экономике появилась необходимость полной хозяйственной самостоятельности субъектов рынка и, следовательно, в отказе от государственного регулирования оплаты труда.

В народном хозяйстве бывшего СССР роль административного управления, не оставляющего для работников свободы выбора, была длительной и велика. Традиции такого типа хозяйственного механизма восходят к 30-м годам, когда сложились основные его особенности. В условиях командно-административной системы управления изменения в оплате труда происходили централизованно. Повсеместно для всех категорий работников стали вводить системы оплаты за продукцию. В ряде хозяйств применялась оплата по нормативам (расценкам) от валового (хозрасчетного) дохода, остаточный принцип оплаты, посредством которых предпринимались попытки увязать размер средств на заработную плату с результатами работы предприятия и его структурных подразделений. [1, с. 33]

Переход к рыночным методам управления требовал существенных изменений в организации заработной платы. Важнейшими должны были стать самозарабатывание средств на оплату труда, расширение прав предприятий в определении размера, форм и систем оплаты труда. Вместе с тем, сохранившееся на практике централизованное регулирование реализации и ценообразования сельскохозяйственной продукции не способствовали созданию рыночной среды и нового механизма стимулирования труда работников, адекватного изменившимся условиям хозяйствования.

В условиях рыночной экономики действие любой системы стимулирования труда должно основываться на учете и оценке трудового вклада каждого отдельного работника в результаты общественного производства, что способствует достижению принципа социальной справедливости. От того, как материальный интерес тружеников соотносится с конечными результатами хозяйствования, как органично сочетаются интересы государства, трудовых коллективов и отдельных граждан зависит не только эффективность общественного производства, но и социально-экономическое благополучие всего народа.

Стимулирование труда призвано, в первую очередь, обеспечивать:

1. увеличение эффективности производимой продукции;
2. повышение эффективности использования производственного потенциала;
3. рост производительности труда;
4. снижение материально-денежных затрат на производство продукции.

И лишь затем – увеличение объемов производства и реализации продукции, повышение ее качества.

Существующая практика хозяйствования предприятий требует проведения радикальных преобразований действующих систем оценки и стимулирования труда, становления и развития новых форм и методов хозяйствования, что позволит установить непосредственную зависимость

между уровнем материального стимулирования труда и конечным результатом производственно-финансовой деятельности предприятия.

Именно отсутствием этой зависимости, объясняется сложившаяся; в последние годы тенденция опережения темпов роста оплаты труда над темпами роста производительности.

Существует множество вариантов определения зависимости между ростом производительности труда и ростом заработной платы.

Например, некоторые экономисты считают, что наиболее целесообразной является система оплаты труда от валового дохода. Для определения соотношения роста производительности и оплаты труда они предлагают использовать формулу 1.

$$K_{oj} = \frac{\mathcal{E} - \mathcal{E}H_6 + AH_0 - AH_0H_6}{\mathcal{E} - \mathcal{E}H_0 + AH_6 - AH_0H_6} \times \frac{1}{C} \quad (1)$$

где K_{oj} – коэффициент опережения темпов роста производительности и оплаты труда; \mathcal{E} – коэффициент эффективности использования основных производственных фондов; A – коэффициент абсолютной эффективности дополнительных капитальных вложений; H_6 – базисная норма производственного накопления; H_0 – оптимальная норма производственного накопления; C – коэффициент соответствия индексов роста оплаты труда и фонда потребления.

Согласно исследований экономистов, которые использовали данный подход, можно сделать вывод, что опережение роста производительности труда относительно роста его оплаты обычно достигается при таком соотношении фондов накопления и потребления, когда норма производственного накопления в плановом периоде превышает соответствующий показатель в базовом. В случаях, когда фонд накопления создается и распределяется без учета соотношения роста производительности и оплаты труда, это не дает возможности увязывать материальное стимулирование с повышением производительности труда.

Оплата труда лежит в основе системы стимулирования и служит средством, с помощью которого удовлетворяются материальные интересы всех категорий работников. Эффективность ее определяется уровнем результативности труда и объективностью распределительных отношений.

Как отмечает С.А. Константинов, формы распределения доходов определяют количество благ, которые поступают каждому индивиду. Существуют различия в распределении дохода внутри предприятия и в пределах всей страны. В рыночной экономике распределение в пределах страны регулируется законом спроса и предложения. В административно-командной экономике цены формировались не на основе законов спроса и предложения, а устанавливались государством на основе затратной концепции. В результате такого обмена происходило снижение эффективности деятельности предприятий, которые не имели возможности добиваться у управленческих структур признания увеличения своих затрат.

Что касается распределения дохода внутри предприятия, то здесь существует следующий принцип: собственник средств производства распределяет полученный доход на ту часть, которую он оставляет себе и ту, которую отдает рабочим.

Заинтересованность собственников средств производства в росте эффективности производства обусловила поиск таких форм и систем заработной платы, которые стимулируют рабочих повышать индивидуальную производительность труда. Таким образом, рабочие должны получать не одинаковую заработную плату, а различную, в зависимости от результативности труда. [2, с. 144 – 151]

Необходимо четко разграничивать факторы, которые непосредственно влияют на повышение производительности труда, на две группы: первая группа включает в себя простую и сложную интенсификацию труда работника за счет приложения им больших физических, умственных и других усилий, вторая группа включает в себя научно-технический прогресс, природные факторы, развитие технологий и другие. Совершенно очевидно, что, увеличивая производительность труда за счет интенсификации своих усилий, работник должен получать

большее вознаграждение, но если производительность труда повысилась за счет использования более нового и производительного оборудования, размер дополнительного вознаграждения работнику будет значительно меньше. Четко определить и рассчитать влияние этих групп факторов на повышение производительности труда не представляется возможным. Единственный путь, на наш взгляд, это определение оптимального соотношения между темпами роста производительности и оплаты труда на основе фактических данных за предыдущие годы.

На основе годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий Могилевской области за 2018 г. нами была произведена группировка предприятий по влиянию соотношения темпа роста производительности труда к темпу роста оплаты труда на эффективность производства в молочном скотоводстве (таблица 1).

Таблица 1 – Влияние соотношения темпа роста производительности труда к темпу роста оплаты труда на эффективность молочного скотоводства по сельскохозяйственным организациям Могилевской области в 2018 году

Интервалы групп	Среднее значение соотношения	Количество предприятий	Производительность труда, кг/чел.-ч.	Оплата труда, долл. США/чел.-ч.	Прибыль на 1 корову, долл. США
I До 0,619	0,57	10	31,4	2,1	95,1
II От 0,620 до 0,779	0,71	42	28,5	2,3	84,2
III От 0,780 до 0,939	0,89	72	33,6	2,4	121,2
IV От 0,940 до 1,099	0,96	55	32,1	2,2	96,8
V Свыше 0,110	1,22	27	31,4	1,6	115,9
Итого, в среднем	0,87	206	31,5	2,3	111,3

Источник: расчеты автора на основании годовых отчетов предприятий

Необходимо отметить, что темпы роста производительности и оплаты труда определялись по отношению к 2017 году. Следовательно, наибольший размер прибыли в расчете на одну корову наблюдался в предприятиях третьей группы, где среднее соотношение составляло 0,89. В хозяйствах этой же группы средняя производительность труда была наивысшей по сравнению с другими группами и составила 33,6 кг молока за 1 чел.-час., оплата одного чел.-час. также была наивысшей и составила в среднем 2,4 долл. США.

Таким образом, достижение максимальной эффективности в молочном скотоводстве путем повышения производительности труда невозможно без повышения размеров заработной платы работников. Исходя из расчетов, видно, что при превышении темпов роста оплаты труда над производительностью на 12% наблюдается наибольшая эффективность производства. Данное соотношение будет эффективным лишь в краткосрочном периоде. В дальнейшем, по достижении такого уровня оплаты труда, при котором она будет полностью выполнять все свои важнейшие функции, соотношение между темпом роста производительности и оплаты труда, несомненно, должно увеличиться в сторону производительности труда. И только в этом случае можно будет говорить о том, что повышение заработной платы должно сопровождаться большим повышением производительности труда.

Список используемой литературы:

1. Бельчина Е.М. Собственность работников как форма мотивации труда в условиях рынка / Е.М. Бельчина // Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2006. – №3. – С. 32–36.
2. Константинов С.А. Материальное стимулирование экономической эффективности производства в молочном скотоводстве: монография / С. А. Константинов, П. В. Гуца; рец.: М. К. Жудро, Н. В. Маковская; Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики

Беларусь, Главное управление образования, науки и кадров, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия. – Горки: БГСХА, 2015. – 248 с.

Hushcha P.V.
Polessky State University, Republic of Belarus

IMPROVING THE SYSTEM OF MATERIAL STIMULATION

Abstract: Analyzed the background and the current state of the system of material incentives for workers in the Republic of Belarus. The influence of the ratio of the rate of growth of labor productivity to the rate of growth of wages on the efficiency was studied. The main directions of improving the incentives for workers of the Republic of Belarus have been identified.

Key words: material incentives, wages, labor productivity.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ФИЛОЛОГИИ

Видющенко С.И.

СИМВОЛИКА ОБРАЗА ВОДОПАДА В РУССКОЙ ПОЭЗИИ 6

Волга А.Н.

АВТОБИОГРАФИЧНОСТЬ РОМАНА Ф.Ф. ТЮТЧЕВА «КТО ПРАВ?» 9

Минкин К.С.

ОСОБЕННОСТИ ХРОНОТОПА В ПОВЕСТИ А.И. КУПРИНА «ГРАНАТОВЫЙ БРАСЛЕТ» 11

Фомин С.С.

ХАРАКТЕРИСТИКА ТОПОНИМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПОСЁЛКА ПАЛЬЦО 15

Секция 2

РЕКЛАМА И PR В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Агунова Ю.А.

ФОЛЬКЛОР В СОВРЕМЕННОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ РЕКЛАМЕ 20

Белов Д.А.

ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ СОЗДАНИИ РЕКЛАМНОГО РОЛИКА 22

Волга А.Н., Дятлова Т.С.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ PR-КАМПАНИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ 25

Волга А.Н., Чвала А.И.

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ МАНИПУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫМ МНЕНИЕМ В PR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 28

Волконский Ю.К.

РОЛЬ СМИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ВЗАИМОСВЯЗИ ГОСУДАРСТВА И ЛИЧНОСТИ В ИЗБИРАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ 32

Волконский Ю.К., Савочкина А.И., Рапян Д.С.

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ 36

Волконский Ю.К., Лапина Н.Г., Белов А.С.

РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ PR-КАМПАНИИ 39

Клютина И.И., Новиков Д.В., Якубенко Е.Н.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ РЕКЛАМЕ 42

Тарасова А.А., Левичева Е.В.

СПЕЦИФИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОЛЬКЛОРНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ В РОССИЙСКОЙ РЕКЛАМЕ 45

Лагерев И.А.

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ КОРРЕКЦИИ ЦИФРОВОГО РАЗРЫВА В РЕКЛАМЕ И СВЯЗЯХ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ 48

Моисеева К.В., Якубенко Е.Н.

БРЕНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ РЫНКЕ 52

Морозова И.А. СПЕЦИФИКА ATL И BTL-КОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ	54
Одинец А.С. ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕЙ PR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ОЦЕНКА ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ВЕГАС»)	57
<i>Секция 3</i>	
УПРАВЛЕНИЕ И МАРКЕТИНГ	
Гуща П.В. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	61
Лупоок Е.О., Якубенко Ю.В. МАРКЕТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖИЛИЩНО- КОМУНАЛЬНОГО СЕКТОРА	64
Тихоновская Ю.О., Гуща П.В. МОТИВАЦИЯ – ШАГ К ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ	66
<i>Секция 4</i>	
РОЛЬ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В ГУМАНИТАРНОМ ОБРАЗОВАНИИ	
Красоткина И. Н., Устинова Ю. Н. ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВУЗЕ	71
Красоткина И.Н., Ямщикова Н. Ю. ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ "РЕКЛАМА И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ ДЕЛОВОМУ ОБЩЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ДИСЦИПЛИНЫ "ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК"	74
Матсон О.О. ЭКВИВАЛЕНТНОСТЬ ПРИ ПЕРЕВОДЕ РЕКЛАМНЫХ ТЕКСТОВ С АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА НА РУССКИЙ	78
Шлык Е. В. ОСОБЕННОСТИ ЯЗЫКА РЕКЛАМНЫХ СЛОГАНОВ	80